

IUSLabor 2/2007

Direttiva che istituisce un quadro generale in tema di informazione e consultazione: recepita in Italia

Dr. Vincenzo Ferrante

Professore associato di Diritto del lavoro e di Diritto della previdenza sociale
Università Cattolica di Milano

Con il d. lgs. 6 febbraio 2007, n. 25 si è provveduto a disporre un “quadro generale relativo all’informazione e alla consultazione dei lavoratori”. Il provvedimento è inteso alla trasposizione della direttiva 2002/14/CE del Parlamento europeo e del Consiglio, dell’11 marzo 2002, che reca la stessa intestazione.

Attraverso tale direttiva si è cercato di dare un quadro coerente ed unitario delle diverse discipline che, nell’ambito dei singoli ordinamenti nazionali, prevedono diritti di informazione o di consultazione a favore delle rappresentanze dei lavoratori (in Italia, per es., norme di questo tipo sono previste dalla legge n. 223/1991, in tema di licenziamento collettivo e CIGS, nonché dalla legge n. 428/1990 e dall’art. 2112 c.c., in tema di trasferimento di ramo d’azienda).

Il provvedimento normativo si limita a fissare solo un quadro generale, seppure attraverso norme cogenti, delegando alla contrattazione collettiva (art. 1 co. 2) la più precisa definizione delle “modalità di informazione e consultazione”, in modo tale “da garantire comunque l’efficacia dell’iniziativa, attraverso il temperamento degli interessi dell’impresa con quelli dei lavoratori e la collaborazione tra datore di lavoro e rappresentanti dei lavoratori, nel rispetto dei reciproci diritti ed obblighi”.

Procedendo all’esegesi delle disposizioni, si deve innanzi tutto segnalare come il provvedimento si applica a **tutte le imprese che impiegano almeno 50 lavoratori**, adottando quindi una soglia dimensionale che, seppure non inedita (era stata utilizzata per la prima volta dalla finanziaria per il 2007, in relazione alla devoluzione all’INPS del TFR) è certamente insolita nel settore del diritto sindacale, dove, piuttosto, ha assunto rilievo sino ad ora il limite dei 15 dipendenti, come criterio in relazione al quale disporre una diversa disciplina in caso di licenziamento illegittimo nonché la presenza di RSA.

La soglia numerica occupazionale si basa sul numero medio ponderato mensile dei lavoratori subordinati impiegati negli ultimi due anni. Regole speciali si applicano per il calcolo dei lavoratori atipici.

Il decreto è entrato in vigore al momento della sua pubblicazione nella Gazzetta ufficiale avvenuta lo scorso 21 marzo 2007. Tuttavia per le imprese con meno di 100 dipendenti è previsto un periodo transitorio che verrà a scadenza il 23 marzo 2008 (art. 9).

L’art. 4 co. 3. prevede le seguenti materie come oggetto di informazione e consultazione:

- a) **l’andamento recente e quello prevedibile dell’attività dell’impresa**, nonché la sua situazione economica;

b) la situazione, la struttura e l'andamento prevedibile dell'**occupazione** nella impresa, nonché, in caso di rischio per i livelli occupazionali, le relative misure di contrasto;

c) le **decisioni dell'impresa** che siano suscettibili di comportare rilevanti **cambiamenti dell'organizzazione del lavoro, dei contratti di lavoro**.

Si prevede, con una clausola tipica della legislazione europea, che l'informazione avvenga secondo modalità di tempo e contenuto appropriate, allo scopo ed in modo da permettere ai rappresentanti dei lavoratori di procedere ad un esame adeguato delle informazioni fornite e preparare, se del caso, la consultazione. Si tratta di un evidente richiamo alle questioni sorte circa la tempestività della informazione in caso di trasferimento di ramo aziendale.

Per “**informazione**” si intende la trasmissione di dati finalizzata alla conoscenza e all'esame da parte dei rappresentanti dei lavoratori di questioni attinenti alla attività dell'impresa; per “**consultazione**” si intende ogni forma di confronto e di scambio di opinioni e dialogo [art. 2, lett. e) ed f)].

Il decreto legislativo non prevede un diritto alla contrattazione, ma appare evidente come uno degli esiti possibili della consultazione sia la redazione di un documento condiviso da RSA e impresa, al quale non è difficile attribuire natura di contratto collettivo aziendale [in questo senso v. l'art. 4, co. 5, lett. e)].

Importante è sottolineare che il decreto prevede che in caso di consultazione si debba permettere “ai rappresentanti dei lavoratori di incontrare il datore di lavoro e di ottenere una risposta motivata all'eventuale parere espresso”: si tratta di una innovazione rilevante rispetto alla prassi italiana, dove le consultazioni di cui alle citate leggi n. 223 e 428 avviene senza che l'impresa sia obbligata a confrontarsi con le proposte della controparte.

Il decreto non precisa a quali condizioni si debba passare dalla semplice informazione alla consultazione, affidando, come si è detto, alla contrattazione collettiva la disciplina della materia: in ogni caso, tuttavia, la formula adottata per individuare gli oggetti della informazione (v. il citato comma 3 dell'art. 4) appare ben più ampia rispetto alle singole materia che, nel passato, avevano formato oggetto di informazione, di modo che non è difficile prevedere, in via di contratto collettivo o semplicemente di fatto, un possibile ampliamento delle ipotesi di confronto fra impresa e rappresentanze sindacali aziendali (RSA).

Ne discende per le imprese la necessità di un pronto adeguamento delle prassi interne di comunicazione che richiederà una fase attuativa non breve né semplice al fine di chiarire in quale forma e con quale periodicità si debbano rendere informazioni alle RSA.

Una particolare disciplina si applica al fine di garantire la riservatezza delle informazioni (art. 5) e la tutela dei rappresentanti dei lavoratori contro eventuali discriminazioni (art.6).

Particolare rilievo rivestono poi le sanzioni previste per il caso di mancato rispetto delle norme in tema di informazione e comunicazione, perché, a differenza che in passato, si

applicano solamente sanzioni pecuniarie di carattere amministrativo, senza che sia esplicitamente richiamato il procedimento di repressione della condotta antisindacale di cui all'art. 28 stat. lav.

© Vincenzo Ferrante

© IUSLabor 2/2007

ISSN: 1699-2938